

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Guru Pendidikan Agama Islam di Kepulauan Riau

Erlina Gusnita

¹Manajemen Pendidikan Islam, STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau
erlina@stainkepri.ac.id

Abstract

The aim of this research is to reveal the influence of organizational culture on teacher work commitment, especially Islamic religious education teachers in the Kepulauan Riau Province. This research uses an associative quantitative approach and survey design. In the quantitative approach, data is collected with the help of special instruments designed to assess behavior, and information is analyzed using statistical procedures and hypothesis testing. The data analysis technique used in this research is path analysis. The data collection technique in this research uses a questionnaire, while the data analysis technique used in this research consists of: 1) Testing the validity and reliability of the data; 2) descriptive statistical analysis; 3) testing requirements analysis; and 4) hypothesis testing. The results of this research show that organizational culture has a direct effect on teacher work commitment. Based on the results of the analytical calculations, the value obtained is $t_{count} (11.78) > t_{table} (1.880)$, until H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that the better the organizational culture in the school, the higher the teacher's work commitment. Based on the calculation results explained above, the magnitude of the influence of organizational culture on teacher work commitment is 67.3%, while the remaining 32.7% is influenced by other variables outside the research..

Keywords:

Budaya Organisasi
Komitmen Kerja
Guru Pendidikan Agama Islam

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengungkapkan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru, khususnya guru pendidikan agama Islam yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dan desain survey. Pada pendekatan kuantitatif data di kumpulkan dengan bantuan instrumen khusus yang di rancang untuk menilai perilaku-perilaku, dan informasi-informasi di analisis dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik dan pengujian hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan angket atau kuesioner, sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Uji coba validitas dan realibilitas data; 2) analisis statistik deskriptif; 3) pengujian persyaratan analisis; dan 4) pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan analisis diperoleh nilai $t_{hitung} (11,78) > t_{tabel} (1,880)$, hingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi di sekolah, maka semakin tinggi pula komitmen kerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan di atas besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru sebesar 67,3%, sedangkan sisanya 32,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Corresponding Author:

Erlina Gusnita
Manajemen Pendidikan Islam
STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau
erlina@stainkepri.ac.id

1. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan, kesuksesan dicapai oleh mereka yang mempunyai komitmen tinggi pada pekerjaannya. Orang biasa dengan komitmen yang dimilikinya akan menghasilkan dampak yang luar biasa terhadap pekerjaannya. Pentingnya sebuah komitmen dalam bekerja pada sebuah organisasi organisasi tersebut seperti seperti terciptanya ferforma kerja yang baik, sedapat mungkin tidak terjadinya turnover atau berhentinya pegawai dari pekerjaannya. Sehubungan dengan hal tersebut ditegaskan bahwa tolak ukur penataan kembali organisasi adalah dengan memberdayakan komitmen pegawai atau karyawan untuk mengubah organisasi dan aksi mereka, dengan mengunggulkan komitmen para pegawai pada sebuah lembaga tempat bekerja berarti memberdayakan seluruh potensi mereka sehingga pegawai atau karyawan tersebut dapat berkembang dan menciptakan langkah-langkah yang efektif untuk memajukan kinerja organisasi.

Untuk memiliki komitmen dalam bekerja maka guru harus berada di lingkungan budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi yang baik akan mendukung dan memberikan dorongan yang baik kepada setiap individu yang ada di sekolah, begitu juga sebaliknya budaya organisasi yang buruk menyebabkan hilangnya motivasi dan dorongan bagi guru dalam bekerja sehingga timbul ketidaknyamanan dalam bekerja. Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari karakter budaya yang kuat sehingga mampu memberikan atmosfir yang yang positif sehingga memungkinkan organisasi berjalan lebih efektif dan efisien. Menurut Shein dalam Siswoyo Haryono bahwa sumber utama terciptanya budaya organisasi pada dasarnya berasal dari asumsi dasar, keyakinan serta nilai-nilai para pemimpinnya. Budaya organisasi juga terbentuk karena proses belajar dari pengalaman yang ditemui para anggotanya selama berinteraksi dalam sebuah organisasi. Selain itu juga karena adanya nilai-nilai atau keyakinan baru yang dibawa masuk oleh pendatang (Haryono, 2015).

Colquitt et.all menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah *as the shared social knowledge within an organization regarding the rules, norms, and values that shape the attitudes and behaviors of its employees* (Colquitt et al., 2019). Menurut colquitt, budaya organisasi adalah adanya kesamaan pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi terhadap aturan aturan,norma-norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku setiap anggotanya. Pendapat yang di sampaikan di atas memberikan deskripsi bahwa ada beberapa aspek penting dalam budaya organisasi yaitu bahwa budaya organisasi merupakan kesepakatan keseluruhan stackholder yang ada di lembaga tersebut, pegawai dalam hal ini guru akan mempelajari aspek penting budaya organisasi dari pegawai lainnya, selanjutnya dalam budaya organisasi ada istilah transfer of knowledge yang terjalin melalui komunikasi antara satu dan lainnya, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan kesamaan pengetahuan sesama anggota yang ada pada organisasi tersebut, mereka sepakat dan paham budaya apa saja yang ada di lingkungan organisasi tersebut, budaya organisasi dapat dijadikan acuan atau rujukan bagi semua pegawai yang ada di organisasi tersebut yang berhubungan dengan norma,nilai dan aturan yang berlaku.perilaku yang seharusnya tidak dilakukan yang bernilai negatif maupun perilaku yang harus dilakukan bernilai positif.

Budaya organisasi menjadi alat kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku para anggotanya. Telah terbukti bahwa tujuan indiidividu para anggota organisasi berkembang dan beradaptasi dengan budaya organisasi tempat bekerja. Menurut Robbin & Jugde budaya organisasi (*organizational culture*) mengacu kepada sistem makna yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya, ada tujuh karakteristik utama untuk memaknai arti penting dari budaya organisasi yaitu : (1) *innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), (2) *Attention to detail* (perhatian yang detail), (3) *outcome orientation* (orientasi hasil), yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil bukan pada tehnik dan proses yang di gunakan, (4) *people orientation* (orientasi orang atau pegawai), artinya sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak yang dihasilkan orang-orang dalam organisasi, (5) *team orientation* (orientasi tim), yaitu sejauh mana kegiatan atau pekerjaan di organisasikan oleh tim bukan individu, (6) *agresivitas* yaitu sejauh mana para pegawai agresif dalam menjalankan tugas, (7) *stability* yaitu sejauh mana organisasi menekankan pemeliharaan status quo berbeda dengan pertumbuhan (Robbins, 1989).

Penelitian ini dilakukan dengan studi awal *grand tour* pada beberapa sekolah yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Melalui penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner ditemukan berbagai gejala permasalahan yang berkaitan dengan komitmen kerja guru, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Indikator	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Total Item	Skor Total	Ket
1	Komitmen Afektif	35	21	90	53	36	21	9	5	0	0	170	661	Sangat baik
2	Komitmen Kelanjutan	44	37	65	55	9	8	0	0	0	0	118	507	Cukup baik

3	Komitmen Normatif	38	38	58	58	4	4	0	0	0	0	100	463	Cukup Baik
	Skor Rata-rata Komitmen kerja guru												1631	Baik

Sumber: Data diolah tahun, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data hasil survey awal dengan menyebarkan instrument terhadap 10 orang responden pada beberapa sekolah di Kepulauan Riau, diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Indikator Komitmen afektif yang terdiri dari sub indikator loyalitas guru, partisipasi/proaktif keterbukaan, keterikatan emosi serta internalisasi tujuan sekolah, yang menyatakan persentase sangat setuju sebanyak 21%, 53% responden setuju, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21%, dan 5% menyatakan tidak setuju; (2) Indikator komitmen kelanjutan dengan sub indikator kepuasan kerja guru, fasilitas sekolah, kebutuhan tetap bertahan serta ikatan pertemanan di peroleh persentase sangat setuju 37%, setuju sebanyak 55%, dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8%; (3) Indikator komitmen normatif dengan sub indikator berusaha keras, kepatuhan serta menjaga nama baik lembaga di peroleh persentase 38% menyatakan sangat setuju, 58% menyatakan setuju dan 4% menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan persentase di atas secara umum komitmen kerja guru sudah baik, namun masih ada beberapa sub indikator yang perlu perhatian seperti loyalitas guru masih perlu peningkatan, sikap saling keterbukaan masih harus di perhatikan antara guru sesama guru dan guru kepada kepala sekolah, begitu juga sebaliknya kepala sekolah dan guru, kepuasan kerja guru yang masih perlu perhatian, fasilitas sekolah masih dalam kategori masih belum memadai, kebutuhan guru tetap bertahan masih perlu perhatian serta ikatan pertemanan yang masih tergolong cukup perlu peningkatan, pada aspek kerja keras guru masih kategori cukup perlu peningkatan, masih ada guru yang cuek terhadap peraturan sekolah dan masih ada guru yang tidak menjaga nama baik lembaga, guru belum biasa mengatur waktu kerja secara fleksibel dan rata-rata guru masih betah atau bertahan untuk tetap bekerja di sekolah ini.

Jika melihat dari beberapa penelitian terdahulu, studi dokumentasi jurnal internasional terkini yang telah dipublikasikan yang mendukung penelitian yang peneliti lakukan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Furtasan Ali Yusuf dengan judul *"The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia"* dengan hasil penelitian membuktikan hal yang sama bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Hal ini dapat dipahami karena budaya organisasi memang mencerminkan keberadaan organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain (F. A. Yusuf, 2019). Penelitian lainnya dilakukan oleh Fatwa Tentama dan Dessy Pranungsari dengan judul *"The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools"* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan, motivasi dan kepuasan kerja guru secara signifikan berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja guru, semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah motivasi dan kepuasan kerja guru maka semakin rendah komitmen organisasi tersebut (Tentama & Pranungsari, 2016).

Terkait dengan permasalahan yang dikemukakan di atas dan didukung oleh beberapa hasil temuan dari penelitian sebelumnya, maka peneliti menduga ada faktor budaya organisasi yang perlu mendapat perhatian karena turut berpengaruh kepada komitmen kerja guru, yang dalam penelitian ini adalah guru Pendidikan Agama Islam. Peneliti beranggapan perlu adanya penelitian yang mengungkapkan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru, khususnya guru pendidikan agama Islam yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Alasan penulis mengangkat budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru sebagai judul penelitian dikarenakan variabel ini penulis anggap sangat meresahkan dan diperlukan sebuah solusi pemecahan masalah sehingga perlu diangkat dalam sebuah penelitian. Berdasarkan fenomena di atas maka penulis akan meneliti lebih lanjut tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Provinsi Kepulauan Riau.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dan desain survey. Pada pendekatan kuantitatif data di kumpulkan dengan bantuan instrumen khusus yang di rancang untuk menilai perilaku-perilaku, dan informasi-informasi di analisis dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik dan pengujian hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Teknik ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen), yaitu pengaruh budaya organisasi dengan komitmen kerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 78 sekolah dengan jumlah guru 801 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang terlalu besar dan atas pertimbangan waktu, dan biaya, maka pengambilan sampel dengan menggunakan area sampling (sampling daerah/wilayah). Dengan jumlah sampel 80 orang guru berstatus PNS di 3 sekolah mewakili kabupaten kota yang ada di provinsi kepulauan

Riau. Teori pengambilan sampel berpedoman kepada pendapat Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi dan jika subjeknya kurang dari 100 maka harus diambil seluruhnya, dijadikan sebagai studi populasi, namun jika sampelnya dalam jumlah besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih maka sampel dalam penelitian ini penulis ambil 10% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 80 orang responden, dan 30 responden di luar sampel dijadikan sampel uji coba yaitu uji validitas dan uji realibilitas (Arikunto, 2010).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan angket atau kuesioner (Sugiyono, 2012). Tujuannya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian serta mendapatkan informasi mengenai suatu masalah yang diteliti. Angket yang digunakan adalah angket tertutup dengan model skala likert karena dianggap cocok untuk menanyakan pendapat atau sikap terhadap suatu objek. Alternatif pilihan jawaban angket dinyatakan dalam bentuk kontinum yang terdiri dari 5 skala yaitu : sangat tidak setuju (STS) berskor 1, tidak setuju (TS) berskor 2, Ragu-ragu (RG) skor 3, Setuju (S) skor 4, sangat setuju (SS) skor 5. Penggunaan *software* SPSS versi 26.00 *for windows* dilakukan untuk mengolah data yang terkumpul dari angket tersebut. Selain angket, juga menggunakan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data, yaitu berupa catatan, transkrip, rekaman, buku, surat kabar dan dokumen lain yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Uji coba validitas dan realibilitas data; 2) analisis statistik deskriptif; 3) pengujian persyaratan analisis; dan 4) pengujian hipotesis.

3. PEMBAHASAN

a. Pengertian Budaya Organisasi

Definisi tentang budaya organisasi memiliki banyak persepsi di antara para ahli (Kacprzyk, 2012). Pendapat yang berbeda tentang budaya organisasi juga di kemukakan oleh Ouchi dan Miller dalam Arifin Tahir. Ouchi menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah: “*a set of symbols, ceremonies, and myths that communicate the underlying values and beliefs of that organization to its employees*”. Miller mengatakan budaya organisasi adalah *a set of primary values systems consisting of eight principles, namely of purpose, of consensus, of excellence, of performance, of empiricism, of unity, of intimacy, and of integrity, as norms or guidance for the corporate members in their behavior and solve corporate problems* (Tahir, 2014). Menurut Robbins budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut: (1) budaya organisasi merupakan sebuah pembeda, maksudnya bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, (2) budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggotanya, (3) budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas, (4) budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial (Robbins, 2016).

Budaya organisasi memiliki kontribusi secara langsung dalam membentuk perilaku anggota didalam organisasi tersebut dengan menanamkan nilai-nilai dan sikap para anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Sebuah Organisasi dapat bertahan ketika ada nilai yang diyakini bersama oleh anggota organisasi. Nilai-nilai itu akan menjadi petunjuk dan membimbing perilaku anggotanya dalam segala kegiatan di sebuah organisasi. Budaya organisasi lebih menekankan pada sistem nilai bersama (*sharing values*) yang tumbuh dan berkembang dalam sebuah organisasi yang dijadikan acuan seluruh anggota sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Nilai-nilai (*values*) merupakan prinsip sosial, tujuan dan standar yang dianut dalam suatu budaya, budaya organisasi sebagai stimulus bagi para pegawai untuk mencapai kinerja lebih maksimal.

Greenberg dan Baron mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan dari enam karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh para anggota organisasi diantaranya adalah: 1) kepekaan pada orang lain, memperhatikan kebutuhan dan kepuasan pelanggan dengan memberikan pelayanan yang lebih baik. 2) keinginan pada ide-ide baru mendorong karyawan untuk memunculkan ide-ide baru dalam pekerjaan, 3) Kemauan mengambil resiko, yaitu mendorong karyawan untuk mengambil resiko, 4) Nilai ditempatkan pada orang, orang diperlakukan dengan baik sehingga mereka merasa dihargai, 5) keterbukaan pilihan komunikasi yang ada, mengharapkan orang untuk membuat keputusan secara bebas dan mengkomunikasikan kepada yang membutuhkan, (6) Persahabatan dan kesesuaian, karyawan cenderung bersahabat dan cocok satu dengan yang lainnya (Greenberg & Baron, 2012).

Pendapat yang berbeda disampaikan Luthans bahwa budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting sebagai berikut: 1) Keteraturan perilaku yang teramati, ketika peserta organisasi berinteraksi dengan orang lain, mereka menggunakan bahasa, terminologi, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan sopan; 2) Norma, standar perilaku ada, termasuk panduan tentang berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan; 3) Nilai dominan, ada beberapa nilai utama yang dianjurkan oleh organisasi, contoh *low absenteeism*, dan efisiensi tinggi; 4) Filsafat, ada kebijakan yang mengemukakan keyakinan organisasi tentang bagaimana caranya pegawai harus diperlakukan; 5) Aturan, ada pedoman terkait tata cara bergaul dalam organisasi; 6) Iklim organisasi, yaitu keseluruhan perasaan yang di sampaikan secara fisik, tata

letak, cara pegawai berinteraksi, dan cara pegawai memperlakukan diri mereka dihadapan orang lain (Luthans, 2021).

Budaya organisasi perlu diciptakan dan perlu dipertahankan, banyak cara yang dilakukan dalam menciptakan budaya organisasi. Salah satunya dengan cara pendiri hanya mempertahankan pegawai yang berpikir dan merasakan hal yang sama seperti yang mereka lakukan. Selain itu mereka mengindoktrinasi dan mensosialisasikan pada pegawai cara berpikir. Disamping itu, perilaku pendirinya sendiri mendorong para pegawai untuk mengidentifikasi mereka dan mereka menginternalisasikan keyakinan, nilai-nilai dan pandangan mereka ketika organisasi berhasil kepribadian para pendiri menjadi tertanam dalam budaya.

Selanjutnya supaya budaya dalam organisasi terus dapat dipertahankan ada tiga hal yang memiliki peranan penting dalam mempertahankan budaya organisasi yaitu proses seleksi pegawai, bagi para peserta yang akan di rekrut harus diidentifikasi dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar berhasil dalam menjalankan pekerjaan dalam organisasi dan keputusan akhirnya adalah sejauh mana pegawai tersebut cocok dengan nilai yang ada dalam organisasi. Bisa juga dengan melakukan manajemen puncak, tindakan dan perilaku manajemen puncak menjadi rujukan bagi pegawai, bagaimana mereka berperilaku, sejauh mana pengambilan resiko yang diharapkan, seberapa banyak kebebasan yang diberikan kepada para pegawai, promosi dan lain sebagainya. Terakhir dengan sosialisasi, setiap pegawai yang baru masuk di perkenalkan dengan budaya yang ada lembaga atau organisasi supaya mereka mampu beradaptasi dengan budaya organisasi secara keseluruhan (Stephen & Judge, 2018).

b. Tinjauan Umum Tentang Komitmen Kerja Guru

Berbicara tentang komitmen kerja guru berhubungan erat dengan organisasi atau tempat para guru melaksanakan pekerjaan. Sehingga membahas komitmen secara umum tercakup dalam komitmen organisasi. Sehingga penting sekali pembahasan komitmen organisasi untuk melihat seberapa besar loyalitas seorang guru terhadap organisasinya. Banyak pendapat para pakar memberikan makna tentang pengertian komitmen di antaranya definisi komitmen yang diutarakan oleh Porter, Steers dan Mowday. Menurut Porter, Mowday dan Beckers sebagaimana dikutip oleh Ria Mardiana Yusuf, Porter mengatakan bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam tempat kerja atau organisasi tertentu, sedangkan Mowday mengatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dalam organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, pendapat yang hampir sama di sampaikan oleh becker bahwa komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain atau berhenti bekerja (R. M. Yusuf, 2020).

Menurut Mathis, Jackson, Meglich dan Valentine yang dikutip oleh Harini Fajar Ningrum et.al mengungkapkan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk selalu bersama organisasi atau bahkan meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan (Ningrum & Harini, 2021). Zineldin, Mosad and Johnsson, Patrik sebagaimana dikutip Johari Lubis dan Indrajaya menyatakan bahwa Komitmen adalah keterikatan pada tujuan yang akan dicapai sehingga rela untuk berkorban waktu, tenaga, materi dan kemampuan untuk mendapatkannya. Komitmen dapat juga diartikan sebagai sesuatu yang mengatur sendiri (*self generating*). Komitmen adalah suatu keadaan yang tidak dapat dipaksa dan suatu kondisi yang harus dikembangkan melalui perasaan keterlibatan (Lubis & Jaya, 2019).

Pendapat yang berbeda disampaikan oleh Prayitno dalam Sagala, mengemukakan bahwa komitmen adalah keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan sesuatu atau tidak. Secara etis komitmen menunjukkan kemantapan kemauan, keteguhan sikap, kesungguhan, dan tekad untuk berbuat yang lebih baik. Komitmen berkaitan dengan keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan suatu kegiatan. Seseorang yang telah berkomitmen tidak akan ragu menentukan sikap dan bertanggungjawab terhadap keputusan yang diambil tersebut (Sagala, 2013). Komitmen menurut Cepi Triatna adalah suatu ukuran kesetiaan seorang anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang ditampakkan dengan keinginan agar tetap berada dalam organisasi, melakukan yang terbaik bagi organisasi, dan senantiasa berusaha agar nama organisasi tetap baik (Noor, 2019).

Menurut Goleman dalam Kaswan menjelaskan bahwa orang yang berkomitmen menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut: 1) Siap berkorban demi mewujudkan sasaran tim yang lebih utama; 2) Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar; 3) memutuskan sesuatu dan penjabaran pilihan-pilihan melalui penggunaan nilai-nilai kelompok; 4) Aktif mencari peluang untuk memenuhi misi kelompok (Kaswan, 2014). Fred Luthan berpendapat bahwa seseorang mempunyai komitmen pada sebuah kelompok atau organisasi jika orang tersebut memiliki keinginan yang kuat untuk terlibat sebagai anggota. Selain itu adanya keinginan yang kuat untuk mewujudkan keinginan organisasi. Disamping itu juga mempunyai keyakinan terhadap kemampuan mewujudkan nilai dan tujuan organisasi. Intinya anggota suatu kelompok harus menunjukkan sikap setia atau loyal terhadap kelompok atau organisasi tersebut dimana tindakan dan

ekspresi yang dilakukan adalah cerminan untuk kemajuan dan kesuksesan kelompok atau organisasi secara terus menerus (Luthans, 2021).

Komitmen organisasi merupakan kesetiaan seorang individu kepada organisasi. Sebagaimana di sampaikan Schermerhorn dalam Benjamin Bukit.at.al Sejalan dengan pendapat tersebut Gibson, Ivancevich & Donnelly dalam Abdullah juga menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah *“A sense of identificon, loyalty, and involvement expressed by an employee toward the organization or unit of the organization”* (Abdullah, 2002). Edy Sutrisno memberikan defenisi komitmen kerja dengan kesetiaan seorang karyawan terhadap Iembaganya dan suatu proses menampakkan perhatian dan kontribusinya kepada organisasi (Suyadi et al., 2022). Komitmen kerja merujuk pada suatu sikap dan perilaku yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan. Seperti sikap optimis, semangat dan ceria, fokus, taat pada peraturan, dan lain sebagainya (Jalongo, 2021). Menurut Kast, Fremont & James dalam Ali Muhtarom Komitmen kerja merupakan suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atau gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi yang bersangkutan. Wujud orientasi sikap berupa kemampuan identifikisasi kondisi organisasi, kemauan terlibat aktif, dimilikinya rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap organisasi (Muhtarom, 2015).

Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh mana perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komitmen normatif didasarkan pada pendekatan obligation, di mana komitmen sebagai tekanan normatif yang telah di internalisasikan agar individu bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Pegawai merasa berkewajiban untuk membalas apa yang telah di terimanya dari organisasi. Pegawai dengan normative commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatasnya dilakukan atas benefit yang telah diberikan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dalam pekerjaan akan memiliki sikap yang baik, tanggung jawab yang besar,berbuat dari hati tanpa paksaan, memiliki jiwa ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk menghasilkan komitmen yang tinggi dalam sebuah lembaga pendidikan maka harus ada tiga pillar organisasi yang harus di kembangkan, pillar tersebut tergambar dalam pendapat atau teori yang di kemukakan Michael Beer berikut ini :



Berdasarkan gambar di atas ada tiga pillar yang harus di penuhi untuk tercapai komitmen yang tinggi, organisasi dalam hal ini lembaga pendidikan akan memperoleh performa yang tinggi jika organisasi memperlakukan individu dengan rasa hormat, memberikan apa yang menjadi hak dan kewenangannya, serta memberikan kebebasan bagi setiap individu untuk menjadi dirinya sendiri, tidak mengekang individu sehingga sulit untuk berekspresi dan menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya kebebasan individu mereka merasa nyaman berada dalam sebuah organisasi dan bersedia berbuat untuk organisasi. Ketiga pilar ini menjadi kekuatan untuk meningkatkan komitmen individu pada lembaga atau organisasi, keadaan performa muncul jika keseluruhan sistem pada organisasi berjalan dengan baik, dan keadaan psikologis seorang pegawai atau karyawan merupakan bentuk emosional seorang pegawai pada keseluruhan perangkat organisasi baik itu visi,misi, tujuan, dan pimpinan organisasi, sedangkan kapasitas pembelajaran dan pengembangan untuk mengokohkan performa dan komitmen yang tinggi.

c. Hasil Penelitian dan Analisis Hasil Penelitian

Data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu komitmen kerja guru. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 80 orang guru. Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel meliputi: a) perhitungan

ststistik deskriptif yaitu berupa: skor tertinggi, skor terendah, *mean* (M), dan *standar deviasi* (SD), b) perhitungan persyaratan analisis: uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas, dan c) pengujian hipotesis. Pengolahan data dilakukan secara manual dan bantuan *SPSS Versi 26.00*.

Data lengkap rangkuman skor untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.15. berikut:

		Statistics	
		Budaya Organisasi	Komitmen kerja
N	Valid	80	80
	Missing	0	0
Mean		139,91	143,45
Std. Error of Mean		1,469	,983
Median		138,17	142,33
Mode		138	141,34
Std. Deviation		13,140	8,789
Variance		172,663	77,240
Range		69	45
Minimum		105	120
Maximum		174	164
Sum		11193	11476

Multiple modes exist. The smallest value is shown

a) Distribusi Frekuensi

$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= 174 - 105 &= & \mathbf{69} \\ \text{Banyak Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log 80 &= & 7,28 \text{ dibulatkan menjadi } \mathbf{7} \\ \text{Panjang Kelas Interval (p)} &= 69/7 &= & 9,85 \text{ dibulatkan menjadi } \mathbf{10} \end{aligned}$$

b) Tabel Distribusi Frekuensi

Data hasil penelitian selanjutnya dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas interval 7 dan panjang interval 10. Sebaran data tersebut disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut:

Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No Klp	Data (X)	Nilai Tengah (X _i)	Fi	(X _i) ²	Fi.Xi	Fi. (X _i) ²	F Kum	(%)
1	105 – 114	109,5	1	11990,25	109,5	11990,25	1	1,25
2	115 – 124	119,5	8	14280,25	956	114242	9	10,00
3	125 – 134	129,5	20	16770,25	2590	335405	29	25,00
4	135 – 144	139,5	21	19460,25	2929,5	408665,3	50	26,25
5	145 – 154	149,5	20	22350,25	2990	447005	70	25,00
6	155 – 164	144,5	7	20880,25	1011,5	146161,8	77	8,75
7	165 – 174	169,5	3	28730,25	508,5	86190,75	80	3,75
			80		11193	1463469		100,00

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat bahwa ada 29 responden (31,25%) berada di bawah kelas interval yang memuat skor rata-rata, 21 responden (26,25%) berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 30 responden (37,50%) berada di atas kelas interval yang memuat skor rata-rata.

c) Ukuran Tendensi Sentral

$$1) \text{ Skor rata-rata } = \bar{X} = \frac{\sum f \cdot X_1}{N} = \frac{11193}{80} = 139,91$$

$$2) \text{ Modus } = M_o = b + p \left[\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right] = 134,5 + 7 \left[\frac{1}{1+1} \right] = \mathbf{138}$$

$$3) \text{ Median} = M_e = b + p \left[\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right] = 134,5 + 7 \left[\frac{40 - 29}{21} \right] = 138,17$$

$$4) \text{ Simpangan Baku (SD)} = SD = \sqrt{\frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}} = 13,140$$

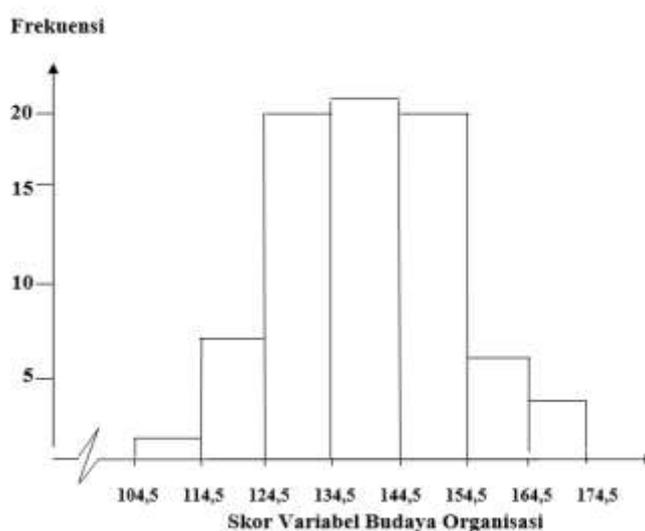
Berdasarkan perhitungan ukuran tendensi sentral variabel budaya organisasi diperoleh skor sebagai berikut, jumlah responden 80 orang mereka memiliki rentang skor teoritis 36 - 180. Rentang skor empirik diperoleh skor terendah 69 dan skor tertinggi 105 dengan rentang skor 69. Nilai rata-rata 139,91, median sebesar 138,17 modus sebesar 138 dan standar deviasi sebesar 13,140.

Distribusi skor responden yang diberi angket variabel budaya organisasi memiliki distribusi relatif normal karena posisi skor rata-rata 139,91 dan median 138,17 cenderung pada posisi mendekati titik persekutuan serta skor rata-rata variabel budaya organisasi yang diperoleh sedikit berada di atas kelas median. Perhitungan statistik deskriptif mean, median dan modus variabel budaya organisasi secara manual hasilnya sama dengan perhitungan berbantuan program SPSS 26 sebagai berikut:

Statistics

Budaya_organisasi		
N	80	80
	0	0
Mean		139,91
Std. Error of Mean		1,469
Median		138,17
Mode		138
Std. Deviation		13,140
Variance		172,663
Range		69
Minimum		105
Maximum		174
Sum		11193

Berdasarkan perhitungan dasar distribusi frekuensi dapat dibuat grafik histogram:



d. Perhitungan Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Normalitas)

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Uji parametrik

mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Apabila data tidak normal maka akan disarankan untuk menggunakan uji nonparametrik. Pengujian normalitas ini harus dilakukan apabila belum ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti normal. Dengan kata lain, apabila ada teori yang menyatakan bahwa suatu variabel yang sedang diteliti normal, maka tidak diperlukan lagi pengujian normalitas data.

Uji normalitas dengan Chi Square adalah uji kecocokan (*goodness of fit*). Dalam uji kecocokan akan dibandingkan antara frekuensi hasil observasi dengan frekuensi harapan/teoritis. Apakah frekuensi hasil observasi menyimpang atau tidak dari frekuensi yang diharapkan. Jika nilai **H** kecil, berarti hasil observasi sangat dekat dengan frekuensi harapan, dan hal ini menunjukkan adanya kesesuaian yang baik. Jika nilai **H** besar, berarti frekuensi hasil observasi berbeda cukup besar dari frekuensi harapan, sehingga kesesuaiannya buruk. Kesesuaian yang baik akan membawa pada penerimaan **H₀**, dan kesesuaian yang buruk akan membawa pada penolakan **H_a**.

Formula yang dipakai adalah:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Keterangan:

$o_i = f_o$ = Frekuensi Observasi

$e_i = f_e$ = Frekuensi Harapan

Uji kecocokan bisa digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data, dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

1. Menentukan jumlah interval. Untuk pengujian normalitas dengan chi kuadrat ini, jumlah kelas interval ditetapkan = 6. Hal ini sesuai dengan 6 bidang yang ada pada Kurve Normal Baku.
2. Menentukan panjang kelas interval.

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil}}{6 \text{ (jumlah kelas interval)}}$$

3. Menyusun ke dalam tabel distribusi frekuensi, sekaligus tabel penolong untuk menghitung harga chi kuadrat hitung.
4. Menghitung f_h (frekuensi yang diharapkan). Cara menghitung f_h didasarkan pada persentasi luas tiap bidang kurve normal dikalikan jumlah data observasi (jumlah individu dalam sampel). Dalam hal ini jumlah individu dalam sampel = 80.
5. Memasukkan harga-harga f_h ke dalam tabel kolom f_h , sekaligus

6. Menghitung harga-harga (harga $(f_o - f_h)^2$ dan f_h menjumlahkannya. Harga adalah merupakan harga Chi Kuadrat $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$ adalah merupakan harga Chi Kuadrat (f_h)

Membandingkan nilai uji χ^2 hitung dengan χ^2 tabel, dengan kriteria perhitungan: Jika nilai χ^2 hitung < nilai χ^2 tabel maka data tersebut berdistribusi normal. Dengan $dk = (1 - \alpha)$ ($dk = k - 3$) dimana dk = derajat kebebasan (*degree of freedom*), dan ka = banyak kelas pada distribusi frekuensi.

Berdasarkan sebaran angket variabel budaya organisasi dan sesuai langkah-langkah perhitungan uji normalitas, diperoleh data penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Jumlah kelas interval = 6

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{176 - 105}{6} = 11,83 \approx 12$$

- b) Panjang kelas interval:

- c) Tabel distribusi frekuensi

Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas Data dengan Chi Kuadrat

Variabel Budaya organisasi (X_1)

	Interval	F_o	F_h	$F_o - F_h$	$(F_o - F_h)^2$	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$
1	105 – 116	2	2	0	0	0,000
2	117 – 128	12	11	1	1	0,092
3	129 – 140	28	27	1	1	0,037
4	141 – 152	25	27	-2	4	0,146
5	153 – 164	10	11	-1	1	0,092
6	165 – 176	3	2	1	1	0,5
	Jumlah	80	80			0,87

Menghitung dan memasukkan harga f_h ke dalam tabel kerja dengan sampel = 80

1	Baris pertama dari atas	2,7%	x 80	=	2
2	Baris kedua dari atas	13,53%	x 80	=	11
3	Baris ketiga dari atas	34,13%	x 80	=	27
4	Baris keempat dari atas	34,13%	x 80	=	27
5	Baris lima dari atas	13,53%	x 80	=	11
6	Baris enam dari atas	2,7%	x 80	=	2

Menghitung harga $\frac{(f_o - f_e)^2}{f_h}$

1	Baris pertama dari atas	0	:	2	=	0,000
2	Baris kedua dari atas	1	:	11	=	0,092
3	Baris ketiga dari atas	1	:	27	=	0,037
4	Baris keempat dari atas	4	:	27	=	0,146
5	Baris kelima dari atas	1	:	11	=	0,092
6	Baris keenam dari atas	1	:	2	=	0,5
						0,78

Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung = 0,87. Selanjutnya harga ini dibandingkan dengan chi kuadrat dengan dk (derajat kebebasan $6 - 1 = 5$). Berdasarkan tabel Chi Kuadrat yang ada pada tabel dapat diketahui bahwa bila dk = 5 dan kesalahan yang ditetapkan = 5%, maka harga chi kuadrat tabel = 11,78.

Karena : Harga (χ^2_{hitung}) = 0,87 < tabel (χ^2_{tabel}) = 11,78, maka distribusi data nilai staitistik 80 sampel tersebut dapat dinyatakan normal.

Hasil analisis jalur pada hipotesis pertama ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data diperoleh koefisien jalur X_1 terhadap X_4 (ρ_{41}) = 0,8206, dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan dk = 78 diperoleh nilai t_{tabel} = 1,880. Hasil perhitungan mendapatkan nilai t_{hitung} = 11,78. Berdasarkan kriteria tersebut ternyata nilai t_{hitung} (11,78.) > t_{tabel} (1,880), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja (X_4) dapat diterima karena teruji kebenarannya.

Menurut hasil olahan data melalui analisis jalur di atas, dapat dijelaskan ternyata budaya organisasi yang baik memberikan pengaruh kepada komitmen kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kepulauan Riau. Dengan kata lain berdasarkan hasil penelitian ini terbukti komitmen kerja guru dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di sekolah.

Khanifah dan Palupiningdyah mengemukakan pengaruh positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi (Suhaimi et al., 2022). Menurut Narayana budaya organisasi adalah tradisi atau keyakinan organisasi yang membedakannya dari organisasi lain dan memberikan kehidupan tertentu pada kerangka dan struktur organisasi tersebut. Budaya dikonseptualisasikan sebagai keyakinan dan nilai bersama dalam organisasi yang membantu membentuk pola perilaku karyawan. Budaya organisasi adalah perekat normatif yang merekat organisasi. Budaya organisasi adalah penggerak yang mengakui usah dan kontribusi anggota organisasi dan memberikan pemahaman holistik tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya, bagaimana tujuan-tujuan saling terkait dan bagaimana karyawan bisa mencapai tujuan tersebut.

Oleh karena itu, budaya organisasi sangat menentukan komitmen kerja guru dalam sebuah organisasi. Sebuah lembaga pendidikan yang mengimplementasikan budaya yang baik dalam organisasinya akan menjadikan organisasi dalam hal ini lembaga pendidikan memiliki nilai yang berbeda di bandingkan

lembaga pendidikan lainnya, budaya organisasi yang rendah atau kurang baik menjadikan komitmen guru menjadi rendah dalam mencapai tujuan organisasi atau tujuan sekolah.

Komitmen kerja guru menurut Hasibuan adalah kesanggupan seseorang untuk mewujudkan dan melaksanakan pencapaian tujuan (Siagian, 2019). Komitmen kerja guru sangat diperlukan dalam lembaga pendidikan. Komitmen kerja yang tinggi mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen kerja seorang guru dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya dan komitmen yang dimilikinya, komitmen yang dimiliki guru ikut menentukan ketercapaian visi misi serta tujuan sekolah. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja ditandai dengan tanggung jawab, integritas, loyalitas serta etos kerja yang tinggi dalam bekerja, bekerja tanpa paksaan, penuh keikhlasan dan penuh kesadaran.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pengolahan data dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja guru, berdasarkan hasil perhitungan analisis diperoleh nilai $t_{hitung} (11,78) > t_{tabel} (1,880)$, hingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi di sekolah, maka semakin tinggi pula komitmen kerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan di atas besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru sebesar 67,3%, sedangkan sisanya 32,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam budaya organisasi adalah budaya organisasi intrinsik dan budaya organisasi ekstrinsik, *pertama*, budaya organisasi intrinsik; seperti tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, guru memiliki target yang jelas untuk di capai dalam bekerja, adanya umpan balik terhadap pekerjaan, perasaan senang yang dimiliki guru dalam bekerja, pencapaian hasil dalam bekerja, mengungguli orang lain sehingga termotivasi dalam bekerja, serta adanya kebutuhan untuk berprestasi. *Kedua*, budaya organisasi ekstrinsik; seperti senang jika hasil kerja mendapat pujian dari orang sekitar maupun kepala sekolah, terjalinnya hubungan kerja yang baik antara *staff holder* sekolah, antara guru dan kepala sekolah, memberikan rasa aman kepada semua warga sekolah, memberikan kesempatan kepada semua guru untuk mengembangkan potensi atau kompetensi sesuai bakat dan minat masing-masing, serta insentif dan gaji yang diterima guru sesuai dengan kinerja yang dilakukan guru, serta adanya *reward* dari kepala sekolah.

REFERENSI

- Abdullah, A. R. S. (2002). *Education Theory of Quranic Outlook*. Umm al-Qura University Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Colquitt, Pine, L., & Wesson. (2019). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Greenberg, J., & Baron, R. . (2012). *Behavior in Organizations*. Prentice Hall. Pearson Education.
- Haryono, S. (2015). *Intisari Teori kepemimpinan*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Jalongo, M. R. (2021). The Effects of COVID-19 on Early Childhood Education and Care: Research and Resources for Children, Families, Teachers, and Teacher Educators. *Early Childhood Education Journal*, 49, 763–774. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01208-y>
- Kacprzyk, J. (2012). *Education Management: Education Theory and Education Application*. Depusith.
- Kaswan. (2014). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Alfabeta.
- Lubis, J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori*. CV Widya Puspita.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. IAP–Information Age Publishing.
- Muhtarom, A. (2015). Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja. *Jurnal Tarbawi*, 1(1), 138. <https://www.neliti.com/publications/256498/kepuasan-kerja-dan-komitmenkerja>
- Ningrum, F., & Harini. (2021). *Pengantar Ilmu Manajemen: Sebuah Pendekatan Konseptual*. CV. Media Sains Indonesia.
- Noor, T. R. (2019). Pendidikan Islam Sebagai Sebuah Sistem di Era 4.0. *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 2(2). <https://doi.org/10.52166/talim.v2i2.1472>
- Robbin, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. Cambrige University Press.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational Behavioral: Concept, Controversies, and Application*. Prentice-Hall International, Inc.
- Sagala, S. (2013). *Etika dan Moralitas Pendidikan: Peluang dan Tantangan*. Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Stephen, R. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhaimi, K. M., Azmi, R., Sabri, N. H., & Dollah, A. (2022). Pendidikan Karakter : Analisis 'Ibad al-Rahman Dalam Surah Al-Furqan. *Jurnal Ushuluddin*, 50(1). <https://vmis.um.edu.my/index.php/JUD/article/view/37623>
- Suyadi, Nuryana, Z., Sutrisno, & Baidi. (2022). Academic Reform and Sustainability of Islamic Higher Education in Indonesia. *International Journal of Educational Development*, 89, 102534. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2021.102534>
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(2), 39–45. <https://doi.org/10.11591/ijere.v5i1>
- Yusuf, F. A. (2019). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 21–36. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p16>
- Yusuf, R. M. (2020). *Komitmen Organisasi*. Media Akademi.